

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA REGIONAL
DE 30 DE OCTUBRE DE 2.013

En Campanillas, Málaga, en la Sede Central de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias se reúnen las personas relacionadas en reunión de la Comisión Paritaria Regional.

Asistentes:

Por la representación de la empresa:

Luis Olavarría Govantes.	Director Gerente
Maite Becerra Moreno.	Directora del Área de Desarrollo de Personas
Jose María Álvarez Rueda	Director Territorial
Enrique Bravo Escudero.	Subdirector del Área de Desarrollo de Personas.
José Javier Cabello Burgos	Asesor.

Por la representación de los trabajadores:

Jesús Cabrera González	CCOO	Asesor.
José Enrique Fernández Jiménez	CCOO	Representante
Ana Belén López Solano	CCOO	Asesor.
M ^a Isabel Martín Montilla	CCOO	Asesor.
Rodolfo Rodríguez Pérez.	CSIF	Asesor.
Francisco Javier Gómez Izquierdo.	UGT	Representante
Javier Longobardo Castelló	SATSER	Representante
Santiago Álvarez Gutiérrez	SMA	Representante
Ángel Lucena Romero.	SMA	Asesor.
Eulogio Paz Tomas.	SMA	Asesor.
Eduardo Reina Caballero	CGT	Representante
José Colomina Arcos	CGT	Asesor.
J. Javier García Ortega	CGT	Asesor.
José Luis Muñoz Cabrera	UPES	Asesor.
Esther Caravias Chaves	UPES	Asesor.
María José Quesada Belmonte	UPES	Representante

Orden del Día

Puntos del Orden del día de la CPR a propuesta de la Empresa:

- Aprobación del Acta anterior.
- Normas de la Bolsa.
- Real Decreto 836/2012. Disposición Transitoria Segunda. Requisitos de contratación de los Técnicos de Emergencias Sanitarias.

Handwritten signatures and initials of representatives from UGT and CNT.

Handwritten signature of a representative from UPES.

Handwritten signature of a representative from SMA.

Handwritten signature of a representative from SMA.

Puntos del Orden del día de la CPR a propuesta de la Representación Sindical:

1ª Propuesta S.M.A:

- SMA solicita se nos informe de esta situación: En BOJA del 1 de octubre se indica que A la Dirección Gerencia del SAS se adscriben funcionalmente, la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias y la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Costa del Sol, a la que están adscritas la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital de Poniente de Almería, la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital Alto Guadalquivir y la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Bajo Guadalquivir. Solicitaremos a la Empresa nos informe de esta situación

2ª Propuesta U.P.E.S:

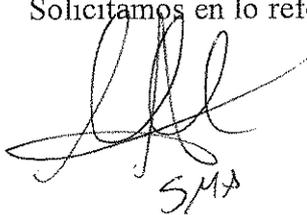
- Respuesta de Gerencia de EPES a la pregunta formulada por SMA, con fecha 3/10/13, sobre la publicación en BOJA del 1 de octubre de la adscripción funcional de EPES al SAS. Solicitamos, asimismo, explicación pormenorizada de las repercusiones de dicha adscripción a cualquier nivel (administrativo, laboral, asistencial, funciones y número de directivos de EPES, etc.).
- Irretroactividad de la norma que anula la paga de Navidad de 2012, y abono a los trabajadores de los 14 días de la paga extra de julio 2012.
- Delegados de Prevención y su crédito horario trimestral. No tienen funciones sindicales, sino propias, bien definidas. La disminución del crédito horario sindical no puede aplicarse a esta figura.

3ª Propuesta S.M.A:

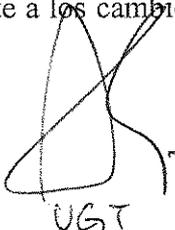
- Se ha publicado la última actualización del manual de permisos, licencias y vacaciones del SAS. Aunque tendríamos que ver detenidamente las comparaciones, que por cierto hay muchas y todas favorables para el SAS y desfavorables para la EPES, una llama principalmente la atención que es el permiso por lactancia. En nuestra empresa el permiso es hasta los 12 meses. Existe una diferencia de 4 semanas aproximadamente más de permiso entre el personal público del SAS y el personal público de las Agencias Públicas, ambos forman el SSPA y ambos tenemos la misma legislación por encima.

4ª Propuesta C.G.T:

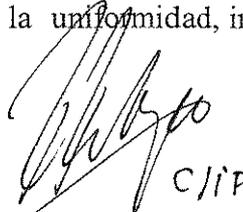
- Adecuación del artículo 22 apartado 2 punto C del convenio colectivo en vigor al EBEP.
- Solicitamos sea incluida, en los temas a tratar, información de la gerencia de EPES sobre el incremento en las contrataciones de personal directivo en la agencia pública.
- Ante el aumento de la apertura de los expedientes disciplinarios abiertos por la empresa solicitamos del gerente una explicación de los procedimientos sancionadores seguidos al amparo del convenio en vigor.
- Solicitamos en lo referente a los cambios en la uniformidad, información sobre de su



SMA



UGT



CIIF



2
EPES

entrega, tras la paralización preventiva por parte de la Inspección.

- Ante la negativa, y/o incapacidad mostrados por la dirección del servicio provincial de Málaga, para negociar ninguno de los temas planteados en paritaria provincial, -y el consiguiente perjuicio que supone para los trabajadores -solicitamos tratar en paritaria regional los temas correspondientes a la paritaria provincial de Málaga.

Propuesta SAME:

- Cobertura de la Excedencia concedida a Miguel Angel Lombardo Martínez, Médico del SP de Sevilla, por Traslado interno temporal según se contempla en el convenio colectivo.

Propuesta C.C.O.O:

- Me gustaría incluir en el orden del día el problema causado con la lista de traslados definitivos. Está perjudicando a mucha gente y estamos recibiendo muchas reclamaciones.

 Propuesta S.M.A:

- Dependencia funcional del SAS. Queremos información sobre todo lo que implica esta dependencia, publicada en BOJA 1 de octubre de 2013, dentro de la nueva estructura de la Consejería.
- Retribuciones 2014 ¿nos va a afectar alguno de los recortes del Presupuesto de la Junta 2014?
- Manual de Permisos, diferencias cada vez más importantes con el SAS.

Propuesta U.P.E.S:

- Solicitamos la documentación que acredite si José María Álvarez tiene solicitada y concedida plaza en el SP Málaga y, de ser así, en qué fecha y con qué adscripción.

A las 11:00 horas comienzan las deliberaciones.

Por la empresa se comenta que por varias representaciones sindicales se ha solicitado información sobre el nuevo decreto de estructura de la Consejería de Salud.

El Gerente expone que en una anterior comisión paritaria se planteó que se iba a producir un cambio estructural en la Consejería de Salud, y que diversas agencias públicas se iban a adscribir al SAS, pero que EPES no iba a verse afectada por tal cambio de dependencia funcional.

Sin embargo, con el cambio de gobierno en Andalucía, el decreto de estructura publicado en el BOJA de 2 de octubre, adscribe funcionalmente a la EPES al SAS.


S.M.A


UGT




CSIT


EPES



Principalmente, esto supone que la evaluación y el seguimiento, que correspondía a la Consejería de Salud a través de varias direcciones (Secretaría General de Calidad y Secretaría General de Planificación), a partir de esta nueva estructura, será el Servicio Andaluz de Salud el que realizará el seguimiento y control de la EPES, y el nivel de consecución de los resultados de la actividad y de la parte económica.

El Gerente del SAS siempre ha estado en el Consejo de Administración de la EPES. A mi entender, señala el Gerente de EPES, que el seguimiento sea más frecuente le parece beneficioso; y el hecho que la EPES hubiera quedado fuera de esta nueva estructura, como la única agencia no incluida en la nueva planificación, le hubiera parecido preocupante. El seguimiento de las agencias públicas recae ahora en algunos centros directivos del SAS. Ha habido recientemente un consejo de dirección único EPES- SAS, en el cual ha participado el Gerente del SAS, y éste ha manifestado que la nueva adscripción es solo una adscripción funcional y no hay intención en principio de una integración completa.

UGT pregunta cómo repercute en los trabajadores, y si puede implicar una permeabilidad entra ambos servicios y si se puede plantear en un futuro.

La empresa indica que esto no lo contempla el decreto, y es difícil porque el marco normativo del SAS y de la EPES son distintos, pero la dirección de la EPES ha planteado en esa reunión esta línea de trabajo, la movilidad de los profesionales en el SSPA.

CGT pregunta si hay programadas reuniones concretas sobre la permeabilidad.

La empresa indica que la reunión fue la semana pasada, y se han programado una serie de reuniones de trabajo para tratar los temas puestos de manifiesto.

CGT indica que entiende que es muy importante que haya una transferencia de información inmediata sobre estas cuestiones, pide una continuidad de información sobre este tema, y añade que a las representaciones sindicales les gustaría participar.

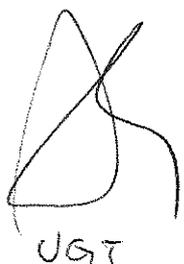
La empresa indica que había otra petición de varios sindicatos sobre los ajustes previstos para el año 2014 en el presupuesto. Ayer hubo una sesión del Consejo de Gobierno, donde se aprobó el anteproyecto de la Ley de Presupuestos de la Junta, y la información de que se dispone es ésta. Se plantea una reducción del presupuesto de la Junta de Andalucía del 3'5 %. Ha habido una reducción de presupuestos Generales del Estado, y esto tiene una repercusión en todas las Comunidades Autónomas. En este momento, no tiene información del presupuesto para la EPES en el 2014. Lo que conoce es que en el Consejo de Administración de EPES de junio, se presentó un borrador de presupuesto que era el mismo del año 2013. Es todo lo que conoce. Supongo, indica el Director Gerente de EPES, que la empresa va a ver reducido su presupuesto como mínimo ese 3'5% que se indica, pero lo desconoce.

CGT pregunta si tiene pensado la EPES donde se reduciría el presupuesto.

La empresa contesta que lo desconoce y que generalmente esas reducciones vienen impuestas.



SMD



UGT



CSIF



4
EPES

SATSE pregunta que si en junio la propuesta de la EPES era mantener el presupuesto para el 2014, ya daba por perdido el 5% de minoración salarial.

La empresa contesta que ese presupuesto no se desglosa en partidas y, por tanto, no se pronunció sobre los gastos de personal. En estos momentos lo único que puede decir es que si se aplica una reducción del 3'5% del presupuesto de la empresa, es difícil que no afecte al capítulo de personal, afectando a las dos grandes partidas de gasto del presupuesto, personal y servicios exteriores.

SMA indica que, en las agencias públicas, en cuestión de gastos, a todos afecta, pero respecto de permisos, licencias, etc., el SAS tiene más derechos que la EPES. Entiende que la empresa se debe ir acercando a ese planteamiento del SAS.

La empresa contesta que ello es la consecuencia de que el marco normativo del SAS y de la EPES es diferente, y que no se pueden incumplir las normas que obligan a la EPES, ya que son derivados de normas de carácter imperativo.

SMA solicita que la dirección de la empresa intente igualar las condiciones de la EPES con el SAS.

La empresa contesta que el SAS ha hecho otros ajustes y ha firmado acuerdos que sobrepasan lo que establece el EBEP. Y que el impacto de las horas por los permisos en EPES es superior al del EBEP.

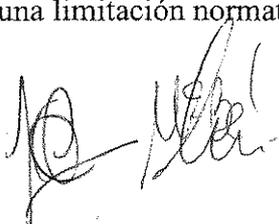
CGT indica que la negociación colectiva no existe, porque las normas vienen impuestas por otros organismos.

La empresa indica que hay cuestiones que se han mitigado, como la bonificación de reducción de jornada que se hizo, con efecto retroactivo en el mes de junio. En el resto de aspectos hay diferencias, pero la EPES no puede aplicar otros permisos que no sean los del EBEP.

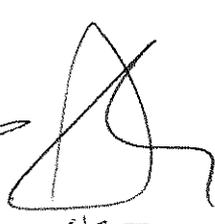
La empresa puede compartir que el marco de negociación es mínimo, pero quien tiene la capacidad de dictar normas es el Parlamento de Andalucía, y la empresa lo único que puede hacer es cumplir las normas.

UPES está convencido que la intención de EPES es llevar a los sindicatos a los juzgados para todos los asuntos, y añade que incluso ocurre que la empresa no se persona en el SERCLA para intentar llegar a un acercamiento. Consideran que no hay voluntad de entendimiento por parte de EPES.

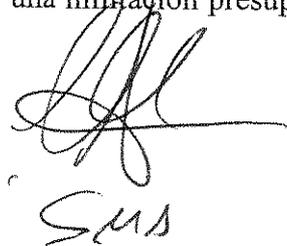
La empresa manifiesta que no hay intención de judicializar todo, pero no se puede aprobar ninguna medida que incremente el gasto de la empresa. Y cuando se pide algo que está en contra de la norma, no se puede hacer, ni cuando se pide algo que implica un incremento de gasto. Por tanto, ante estas reclamaciones, tendrá que existir una resolución del juez. Por ejemplo, respecto de los días de asuntos propios, no solo afecta a su presupuesto, sino que probablemente exceda de su competencia, porque hay una limitación presupuestaria o una limitación normativa.



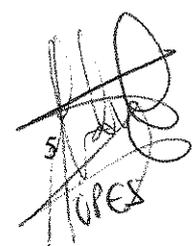
CSIF



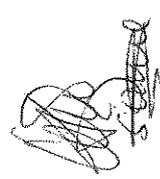
UGT



SMS



5
UPES



UPES mantiene que a veces los jueces no solucionan un problema, sino que incluso lo crean, y por eso debe prevalecer la negociación colectiva.

La empresa reitera que no tiene intención de judicializar todo.

CGT indica que habría que valorar si realmente no es una cuestión de aplicar una norma, sino de interpretarla.

SATSE indica que en materia de jornada se indicó en su día que se estaría a lo que se acordase en la Mesa Sectorial de Sanidad. Por tanto debe aplicarse en la EPES el manual de permisos acordado por la Mesa Sectorial.

La empresa indica que es cierto que se indicó que la aplicación de la ampliación de jornada, efectivamente se haría tal y como se pactase en la Mesa Sectorial de Sanidad, pero ello no implica que en materia de licencias y permisos se apliquen los mismos criterios que la Mesa Sectorial.

SATSE entiende que es lamentable tener que acudir a las Comisiones Paritarias para no tener capacidad de negociar nada.

La empresa manifiesta que entiende estas manifestaciones, pero hay que hacer un ejercicio de realismo, y las propuestas que impliquen reducción de jornada o de incremento de gastos de personal, no son viables.

La representación sindical señala que, al depender ahora directamente del SAS, no se entiende que el SAS tenga mejor derecho que la EPES respecto a las licencias y permisos, es muy incongruente. Si hay limitaciones presupuestarias, las debe haber para todos.

La empresa contesta que no ha habido derogación ni del convenio colectivo de las agencias, ni del EBEP, y lo único que existe ahora es una nueva adscripción funcional.

UGT plantea que no hay dinero para los días de permisos, pero sí que hay dinero para crear uno o dos puestos directivos más en la EPES.

La empresa indica que se ha debido explicar mal. En el SAS existe quien dirige la parte sanitaria del SAS; y este señor aparece como vocal en el Consejo de Administración de la EPES. Es el mismo directivo que ya existía en el SAS, el que se integra como vocal en la EPES. No son nuevos directivos, sino que son nuevos vocales que se integran en el consejo de administración de EPES. Los vocales del Consejo de Administración no son retribuidos.

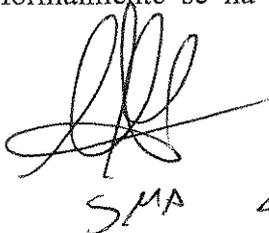
CGT plantea dos cuestiones:

- 1) Hay que tener más formalidad en la convocatoria de las paritarias.
- 2) No sabe si van a tener mucho sentido estas convocatorias, y si se va a tener que negociar en otro ámbito.

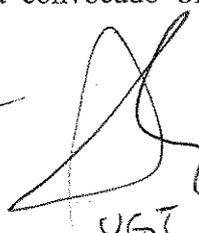
La empresa indica que formalmente se ha convocado bien, y se ha aplazado por



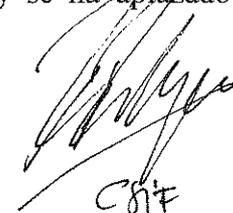
UPES



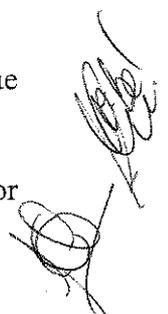
SMA



UGT



CSIF



cuestiones de agenda.

La empresa indica que el acta de la sesión anterior, se pasó en julio, y no se han recibido alegaciones al respecto. Se pasa para la firma.

SATSE solicita que se incluya en el correo de comisión paritaria regional a dos personas, Rafael Muñoz y Juan Jiménez.

SATSE solicita que se acuerde la hora de finalización de esta sesión.

UPES solicita que se acuerde la fecha de la siguiente reunión.

Se fija para la siguiente reunión el día 28 de noviembre y como hora de finalización de esta CPR las 16:00.

Normas de la bolsa.-

La empresa envió un borrador de las normas de la bolsa. En el correo enviaba las explicaciones y modificaciones que se hacían de esas normas de la bolsa.

UPES pregunta si se pretende cambiar algo a las baremaciones del último proceso selectivo.

La empresa mantiene que no, ya que ese proceso selectivo ha superado todos los procesos judiciales. Lo que se pretende es establecer unos criterios de baremos. La adopción de criterios en una baremación es algo inevitable, dado que las bases no pueden resolverlo todo. Ese documento de criterios se enviaría a la parte social para que lo analizara.

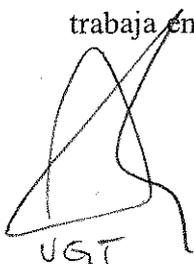
La empresa expone que no se puede penalizar cuando el trabajador está en situación de incapacidad temporal o situaciones relacionadas con el embarazo. Si alguien está en situación de incompatibilidad, por estar trabajando en otro sitio, lo que debería hacer es ponerse en situación de no disponibilidad. Respecto a cuestiones formativas, algunas se pueden ofertar a la bolsa, y se debe dar como esté la bolsa ordenada en ese momento. Pero se puede dar la paradoja que se dé formación a personas que no hayan trabajado nunca en la EPES. Por tanto, se añade como requisito que se podrá dar formación a quien haya trabajado antes en la EPES.

SATSE expone algunas anotaciones al borrador remitido por la empresa:

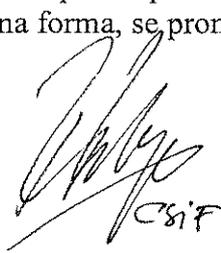
En la lista de suplencia, se acordará abrirla cuando no sea posible la contratación o se agote la lista de contratación. Pregunta si tiene pensado hacerlo con acuerdo de la representación sindical.

La empresa indica que no habría problema en tratarlo con los representantes de los trabajadores, dando información, consulta y participación a la representación legal de los trabajadores.

CCOO indica que cuando se pongan en marcha estas normas, habrá gente que no habrá trabajado nunca en EPES y que se puede poner por encima del personal que siempre trabaja en EPES. Solicita que, de alguna forma, se promueva a las personas que han trabajado



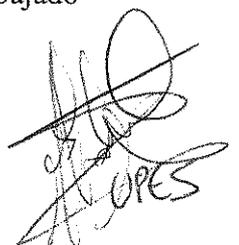
UGT



CSIF



SMD



UPES

en EPES.

SATSE indica que tiene anotado la fecha de corte para hacer la baremación. No la ve en el documento.

La empresa indica que se habla de la periodicidad máxima de 24 meses.

SATSE indica que en el SAS la actualización de mérito se hace una vez al año.

La empresa indica que es razonable, pero tiene un costo administrativo importante. Habría que desarrollar la herramienta para hacerla.

SATSE indica que si la herramienta la tiene ya el SAS, podría trasladarla a la EPES.

SATSE también plantea que no es lo mismo una sanción para un contrato de corta duración que una sanción de larga duración. No puede ser que la renuncia a tres contratos de muy corta duración, implique pasar al final de la lista.

UPES indica que la parte social convino que un contrato de larga duración es el superior a 4 meses. UPES recuerda que habrá bolsas para contratos de corta duración y de larga duración.

La empresa indica que esas dos bolsas existen, y mantiene que para las bolsas de larga duración, la penalización puede ser de 6 meses. Pregunta cuál sería la penalización para los contratos de corta duración.

SMA indica que podría ser proporcional a la duración del contrato.

La empresa indica que es una solución, pero hay contratos cuya duración no se conoce a priori.

SATSE indica que se aplique el mismo régimen de penalizaciones del SAS.

CSIF indica que el régimen de penalizaciones en el SAS es de 30 días en contratos de corta duración, 90 días en los de larga duración, de 3 meses si se produce una renuncia ya iniciado el contrato, y si la renuncia es a un contrato a tiempo parcial, 3 días.

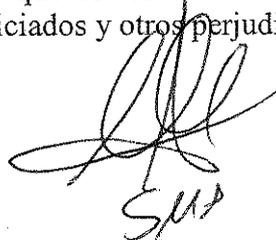
CGT pregunta si pueden hacer contratos de larga duración, porque en el SP Málaga hay turnos vacíos pendiente de asignar, porque se están haciendo los contratos temporales solo de mes a mes.

SMA indica que hay que solventar los problemas también de los fijos, porque en los meses de verano de vacaciones, se producen renuncias a esos contratos, y tienen que realizar las guardias los profesionales fijos, por lo que entiende que quien renuncie a esos contratos de vacaciones tengan una mayor penalización.

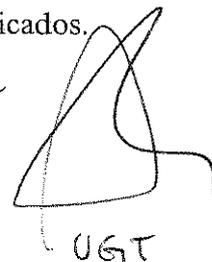
CGT también expone que habrá que establecer una sistemática en la oferta de los contratos, para que no salgan unos beneficiados y otros perjudicados.



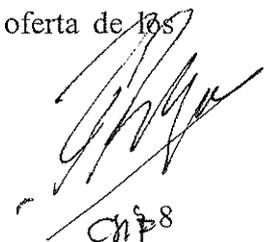
UPES



SMA



UGT



CNP8



SATSE indica que existe la posibilidad de mejora de la contratación, por lo que ese supuesto no se debe producir.

Las partes convienen en el sistema de penalizaciones siguiente:

- Renuncias a contratos a tiempo parcial: Sanción de 3 días.
- Renuncias a contratos de larga duración: Sanción de 90 días.
- Renuncias a contratos de corta duración: Sanción de 30 días.

La empresa propuso que, tras 3 renunciaciones a contratos, el trabajador quedaría excluido de la bolsa; primero propuso que para siempre, después, durante un año desde la tercera renuncia.

UPES se opuso a instaurar en EPES una norma añadida de penalización que no existe en el SAS. Si cada vez dependemos más del SAS, debemos parecernos todo lo posible a él en todo, incluidas las normas de bolsa.

Se acuerda que no habrá exclusión total de ninguna bolsa de trabajo, salvo en el caso de rechazo de plaza, caso en que se acepta que el trabajador pase al final de la bolsa permanente de contratación si rechaza una plaza en EPES.

CSIF indica que si se llama a alguien y está trabajando, la empresa procederá a ponerlo como no disponible, y estará en esa situación hasta que acredite que está en situación de disponibilidad por la finalización del contrato.

SMA plantea que si la penalización se computa desde el inicio del contrato, no hay penalización, porque se penaliza durante el tiempo que no se quiere trabajar.

UPES pregunta qué ocurre si te llaman y no contestas.

Se plantea la posibilidad de realizar tres llamadas en una hora, antes de pasar al siguiente de la lista.

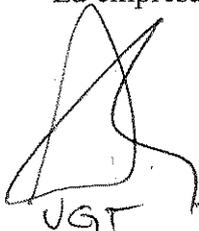
SMA propone que se llame tres veces en un periodo razonable en relación al tiempo del contrato.

UPES plantea que esa propuesta es muy ambigua. Pretende que se garantice que hay al menos 20 minutos entre una llamada y otra.

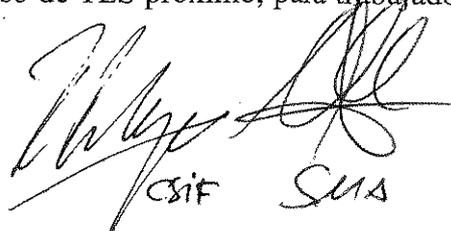
Se acuerda que se harán 3 llamadas, con un mínimo de 20 minutos entre llamada y llamada.

Respecto de la oferta de formación en la bolsa, SATSE propone que, de alguna forma, se priorice a los trabajadores que trabajan de forma discontinua en la bolsa, antes que a los que no trabajan en EPES.

La empresa explica que hay un curso de TES próximo, para trabajadores que están en



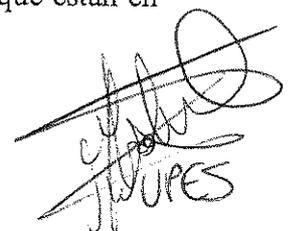
UGT



CSIF



SMA



UPES

la empresa actualmente, y hay cinco plazas libres. Se podrían ofertar a trabajadores que están en bolsa. Con el mismo costo, se pueden ofrecer a esas plazas a trabajadores de la bolsa.

SATSE indica que se oferte a aquellos trabajadores de la bolsa que más tiempo hayan trabajado en EPES.

UPES indica que se haga la oferta de cursos por estricto orden de bolsa, una vez actualizadas éstas. La matización puede ser que haya trabajado en EPES en los doce meses anteriores a la oferta formativa.

Se acuerda que la oferta de cursos se realice (para las plazas que sobran), cuando esté actualizada la bolsa, con los méritos, por estricto orden de bolsa, pero siempre que hayan trabajado el último año en la EPES.

Y para el curso que existe actualmente, se hará por quien tenga el mayor número de días trabajados en EPES.

CCOO indica la posibilidad de crear una bolsa para el personal administrativo. La empresa comparte la conveniencia de hacerla. La Parte Social se muestra de acuerdo, para que se regulen sus contrataciones por méritos y tiempo trabajado, como las demás bolsas.

UGT pregunta si se ha hecho referencia al cambio de preferencia en los servicios provinciales, pidiendo que sea anual.

Toda la Parte Social insiste en que es urgente que se actualicen las bolsas y se puedan elegir los SP donde trabajar, diferenciando para contratos cortos y largos.

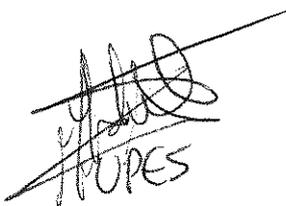
La empresa acepta que anualmente se puedan modificar los servicios provinciales de elección, haciéndola coincidir con los Traslados Internos.

UPES indica que falta por hacer una baremación de la bolsa de suplencia.

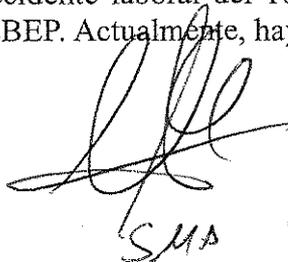
La empresa indica que una vez aprobadas estas normas, habría que hacer un periodo de baremación extraordinario, con nuevas bolsas y nuevas listas. La empresa tendría que hacer un calendario para hacer tal baremación. Podría estar resuelto para el primer cuatrimestre de 2.014.

MANUAL DEL EBEP.-

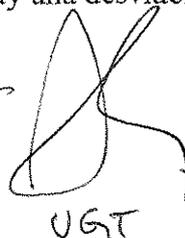
La empresa indica que es consciente de que el SAS ha llegado a unos acuerdos que están por encima de lo que establece el EBEP. Las Agencias Públicas tienen muy poco margen de maniobra, y cualquier incremento de los permisos supone entrar en déficit. Hasta ahora la EPES es la única empresa que no está en déficit. Del manual se pueden revisar algunas cuestiones, como definir qué es enfermedad grave, y otras cuestiones, pero no se puede modificar mucho del ya existente. En todo el sistema sanitario se ha producido un incremento de las bajas por accidente laboral del 160%. Por todo ello, apenas hay margen para ampliar los permisos del EBEP. Actualmente, hay una desviación que no llega al 1%, por



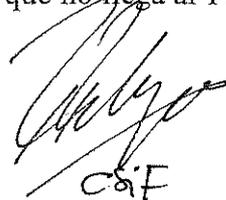
UPES



SMA



UGT



CSIF

absentismo de la IT. Por ello, se pueden ver algunas interpretaciones, pero no se puede llegar a los permisos que tiene el SAS.

CGT indica que una de las razones por las que no ha firmado el acta, es porque en el acta no se incluye la aplicación unilateral que la empresa ha hecho del manual de permisos retribuidos en relación al EBEP.

La empresa indica que es cierto que se ha solicitado dicha adición, pero no se envió el texto alternativo y dónde aplicarlo.

CGT indica que si el planteamiento que tiene la empresa es que no hay margen, pues entonces no hay debate, y tendrán que llevar este asunto donde proceda.

La empresa indica que lo que ha manifestado es que no hay margen para tener permisos que no vengan en el EBEP. Pero se podría interpretar cierta flexibilidad en la aplicación del EBEP. Por ejemplo, la ampliación del permiso de lactancia hasta los 16 meses, no se podría aceptar.

SMA pregunta si se puede analizar la aplicación de las 7 horas y media por el permiso de enfermedad grave de familiares.

La empresa indica que precisamente respecto de este permiso aplica lo mismo que el SAS, ya que teniendo distintos tipos de jornada, se ha elegido la jornada diaria habitual.

SMA indica que la lógica impone que cada tres días hábiles hay un turno mínimo de 12 horas. Por tanto, eso se debe garantizar, y no un turno de 7 ½ horas. Al menos, en el SP Córdoba, se aplica por un permiso de estos, 7 ½ horas. Asimismo, indican que hay muchos más recortes adicionales.

UPES indica que ya todo esto está reclamado en otras sesiones, y que quieren escuchar claramente **si al final** no se concede ninguna mejora del manual de permisos.

CSIF pregunta si los acuerdos la Mesa General de Sanidad de la Junta, que regularon los permisos, están dentro del ámbito de aplicación de la EPES.

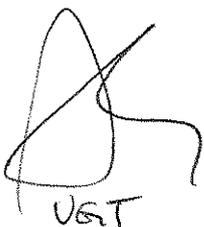
La empresa indica que no lo están, ya que es de afectación a la administración general, y a las empresas públicas administrativas, no a las empresariales.

SATSE también indica que también debe reconsiderarse la posición respecto del ámbito de aplicación de los permisos, ya que el EBEP no habla de provincia, sino de localidad.

UPES indica que ya ha puesto la demanda y el preceptivo SERCLA, al que no acudió la empresa.

CGT indica que también han interpuesto una demanda.

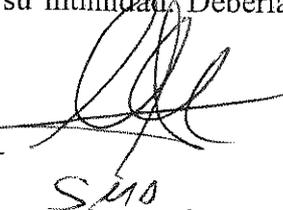
UPES indica que entiende que EPES viola la intimidad de los familiares al aplicar el manual de permisos, ya que exige que se acredite la gravedad del familiar, y entiende que no debe dar información médica del familiar, porque atenta a su intimidad. Debería bastar con



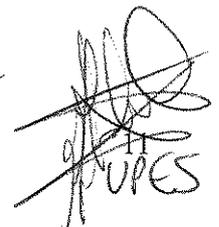
CGT



CSIF



SMA



UPES



que el médico que lleva al paciente diga por escrito que la enfermedad que éste padece está recogida dentro del anexo del manual de permisos como “enfermedad grave”.

La empresa indica que conoce las demandas que se han interpuesto, pero que existe poco margen de maniobras. Si con el margen que tienen, supieran que las demandas se podrían retirar, se podrían analizar y debatir. Por ejemplo, retomar la negociación del permiso de enfermedad grave de familiares y aplicar el régimen similar al convenio.

SMA indica que por estas medidas se ha producido un ahorro muy elevado, porque es verdad que a veces había abusos de trabajadores que tenían tres turnos seguidos durante tres días y cogían el permiso de los tres días de 12 horas.

UPES plantea si es negociable que se trate de localidad, en vez de provincia, como establece el EBEP, ver el ámbito de las horas del anterior convenio, y de algunos otros aspectos del manual.

CGT indica que la empresa ha planteado negociar los permisos previa retirada de las demandas, y entiende que eso no puede ser así, lo lógico sería retirar el manual primero y después negociar.

La empresa indica que el manual responde a unos criterios de homogeneización de criterios para los servicios provinciales. Y que no existe ningún concepto claro de enfermedad grave.

CGT indica que el concepto de enfermedad grave está perfectamente definido.

SMA indica que en el SAS sí que tienen definida la enfermedad grave.

La empresa sostiene que enfermedad grave es la que viene establecida en el anexo del Real Decreto y, asimismo, la que genera hospitalización.

SATSE indica que el hecho de enfermedad grave solo tiene relevancia si no existe hospitalización, porque si la hay, ya directamente se concede el permiso.

UPES pregunta sobre el presupuesto de 2013 y el presupuesto de los permisos y licencias de ese año. Si se dio el presupuesto anterior, ya se habían previsto los recortes, sin tener ni siquiera aprobado el manual, y sin consultar, informar y facilitar la participación de la Parte Social en su elaboración.

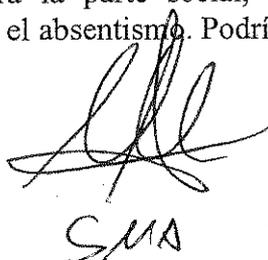
El Sindicato médico pregunta cuántas horas conceden por un ingreso de una madre en el hospital, si éste dura una semana.

La empresa indica que serían 22 ½ horas de permiso, equivalentes a tres días hábiles, si el trabajador tiene turnos mientras dura el hecho causante del permiso.

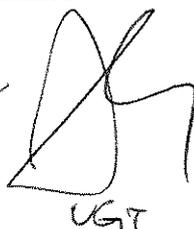
La empresa plantea que la parte social envíe por correo aquellos aspectos concretos que serían innegociables para la parte social, y asimismo, analizar la IT, porque está generando mucho impacto en el absentismo. Podríamos ver si se pudiera acceder a cuestiones



UPES



SMA



UGT



CSIF

referentes al manual de permisos, si se controla el impacto de la IT. Por ejemplo, bajas de muy corta duración, que siempre ocurre cuando hay acumulación de turnos. Hay un día de IT, y el impacto en horas son de 24 horas.

Explica la empresa que mediante los cambios de turnos, se producen unos desfases importantes entre las IT administrativas y las IT reales. Y ello se produce por los cambios de turnos.

Se acuerda que cada sindicato haga una propuesta de los puntos que considera irrenunciables, para intentar alguna aproximación en este punto.

CCOO expone que le gustaría conocer las veces que un trabajador estando de baja acumula turnos y que implique un gasto adicional a la empresa.

CGT solicita que, mientras tanto, se proceda a la retirada del manual de permisos. A esta petición se adhiere SATSE.

RECLAMACIÓN DE ANTIGÜEDAD.-

CGT pregunta el concepto de trienios en relación al EBEP y al convenio colectivo.

La empresa contesta que, en ese sentido, se ha acudido a una denuncia interpuesta a la Inspección de Trabajo, y se ha explicado a la Inspección que la empresa está cumpliendo el convenio y el EBEP.

CGT indica que el EBEP establece la definición de trienios cada tres años de servicio en cualquier ámbito del sistema público, y la empresa no está aplicando adecuadamente el convenio.

La empresa contesta que existen ya cuatro sentencias judiciales de trabajadores de esta empresa, en las cuales se han desestimado las demandas. Que la empresa está siguiendo tales criterios, porque las sentencias han sido desestimatorias de las demandas de los trabajadores. Y lo que dicen los tribunales es que es válido lo pactado en convenio colectivo de la EPES.

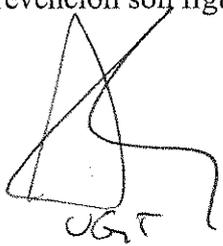
CGT indica que lo que están planteando es distinto, y sobre este punto en concreto piensan que tienen razón.

La empresa justifica que el EBEP no es una norma de derecho imperativo, sino de mínimos, y en consecuencia el convenio colectivo puede tener otra regulación, y así ha sido validado por el Convenio Colectivo.

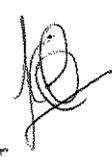
Se acuerda el envío de las sentencias a la representación sindical.

SUPRESIÓN DEL CRÉDITO HORARIO DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN.-

UPES solicita saber si la empresa va a seguir manteniendo la supresión que hizo de las doce horas trimestrales del crédito horario de los delegados de prevención. Los Delegados de Prevención son figuras independientes de las de los representantes sindicales, con funciones



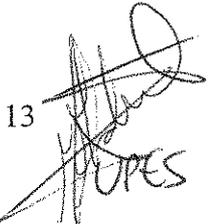
CGT



CSIF



SMS



13
UPES

propias bien definidas, puesto que son figuras obligatorias por ley de Prevención de Riesgos Laborales. La ley obliga a las empresas a tener delegados de prevención. Retirarles su crédito horario propio descrito en convenio es inaceptable.

La empresa indica que a raíz del Decreto Ley 3/2012, esas horas de los delegados de prevención, que son superiores a los mínimos legales, desaparecen en las agencias públicas.

UPES indica que se pueden encontrar con el problema de que dimitan todos los delegados de prevención, por no disponer de tiempo suficiente para cumplir sus funciones.

La empresa indica que no existe norma alguna que establezca esas horas adicionales, sino que venía en el convenio colectivo y, por tanto, por la aplicación del decreto ley, esas horas desaparecen.

UPES solicita que conste en acta que la empresa ha suprimido esas horas de forma unilateral y acudirá donde entiendan pertinente.

IRRETROACTIVIDAD DE LA SUPRESIÓN DE LA PAGA EXTRA DE 2012 y abono a los trabajadores de los 14 días de la paga extra de julio 2012.-

UPES pregunta si hay novedades sobre tal aplicación retroactiva. Ya hay sentencias que dicen que la irretroactividad aplicada es ilegal.

La empresa indica que se está a la espera de que exista sentencia en el Tribunal Constitucional, y a que la Junta de Andalucía tendrá que adoptar medidas generales para todos los organismos públicos.

CGT indica que ellos no renuncian a reclamarla íntegramente.

La empresa expone que hay muchos procedimientos que han ido al Tribunal Constitucional y otros se han pronunciado ya. Lo lógico es que, cuando el Tribunal Constitucional dicte sentencia, se haga de forma general para todos los empleados públicos. Cuando salga la sentencia, se aplicará igual para todos.

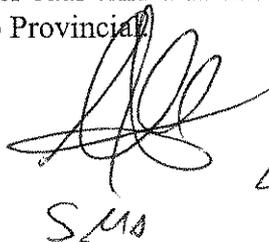
SITUACIÓN DE UNA ADSCRIPCIÓN EN MÁLAGA.-

UPES expone que en el SP Málaga está afectando a terceros la indefinición o definición errónea que se da a la situación de una adscripción, que la directora del SP relaciona con la plaza de José María Álvarez. Había solicitado toda la documentación relacionada con la plaza de José María Álvarez en el SP Málaga, y su adscripción si la tuviera.

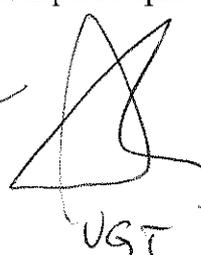
La empresa indica que esta información se dio en una anterior comisión paritaria y facilitará la documentación que proceda. José M^a Álvarez no tiene ahora misma adscripción en Málaga, pero tiene un sustituto, el cual tendrá la adscripción que corresponda, según las normas establecidas en cada Servicio Provincial.



UPES



S.M.A.



UGT



CNF

CGT indica que, aunque este asunto es provincial, la Directora del Servicio Provincial de Málaga no ha dado respuesta, porque indica que no tiene capacidad de maniobra en este asunto.

La empresa oferta tener una reunión en el Servicio Provincial de Málaga, con la Dirección del SP, la representación de la parte social y representantes del Área de Desarrollo de Personas.

SATSE indica que el sustituto no puede optar a adscripciones.

La empresa indica que esto es una adscripción. Por ser contratado no puede tener peores derechos que el resto de los trabajadores. En el SP Málaga no se ha exigido que la adscripción del titular y la del sustituto sea la misma. La adscripción del sustituto será la que tenga según normas del SP Málaga.

UPES contesta que si la adscripción del sustituto no tiene por qué ser la del titular, se puede exigir que la adscripción del sustituto no sea ésta. Las adscripciones se han regulado en Paritaria Provincial hasta que la directora del SP Málaga se ha desentendido, dado que no puede demostrar que se ofertara el hueco de la adscripción de San Pedro, que ocupa el sustituto, en tiempo y forma debidos, y ha derivado este asunto a Sede Central. Además, debe aplicarse el convenio, que expresa claramente que las adscripciones deben ofertarse, cosa que en este caso no se ha hecho. Es uno más de los asuntos que revelan que en el SP Málaga, la directora hace inoperativas las Paritarias Provinciales, derivando todo a Sede Central.

UPES indica que quiere tener la documentación relativa a la adjudicación de plaza de José M^a Álvarez.

CGT y UPES aceptan que tenga lugar lo antes posible la reunión ofertada por Maite Becerra en el SP Málaga.

LA PLAZA DE MIGUEL ANGEL LOMBARDO.-

Este punto propuesto por UGT y SAME, lo expone SATSE. Se pregunta por la cobertura por Traslado Interno Temporal del puesto de Miguel Ángel Lombardo.

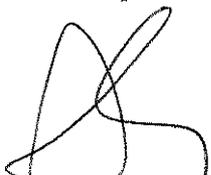
La empresa indica que en los próximos días se ofertará.

CONTRATO DE ENFERMERO DE COORDINACIÓN EN SEVILLA.-

SATSE plantea la cuestión, y la empresa contesta que no está en el orden del día.

SATSE indica que se preveían contratos de enfermeros coordinadores que no han se están sacando

Expone la empresa que hay personal indefinido que está interesado en estar en


UGT




OSIF


SUS


15
UPES

coordinación. No conoce este hecho, pero seguramente están estudiando los cuadrantes para atender a estos intereses.

En cualquier caso, se sacarían contratos, pero no por los períodos de coordinación, sino por los “de calle”

SATSE indica que lo que no quisiera es que se amortizara esta plaza.

La empresa indica que los puestos de enfermería de coordinación no son estructurales.

SATSE expone que lo que pretende es que, si existe tal vacante, se proceda a sacar la plaza por bolsa.

La empresa indica que lo mejor es que ese contrato se haga con personal fijo, porque ahora hay interesados en ser enfermeros de coordinación.

NUEVOS REQUISITOS DE TITULACIÓN DE LOS TES.-

La empresa expone la cuestión referida al RD 836/2012, en su disposición transitoria segunda. Establece ésta que para trabajar en una UVI móvil hay que tener un título de técnico de emergencias sanitarias. Nuestros próximos procesos selectivos tendrán que exigirlo. Para los que están actualmente trabajando, hay una disposición transitoria. La cuestión que se plantea es si hay que pedir el título si sale una vacante o/y plaza indefinida de TES.

Los actuales TES, integrados en la bolsa de provisión interna, tienen el derecho a acceder a puestos vacantes, pero hay actualmente un requerimiento de titulación. Probablemente no hay nadie ahora mismo con titulación, aunque estén terminando el curso. Lo que plantea la empresa es que consideremos la posibilidad de hacer una moratoria en la provisión de puestos.

CCOO indica que han hecho una consulta con el gabinete jurídico de CCOO, y entienden que ese Real Decreto no está por encima del convenio colectivo ni del proceso de selección. Este trabajador no es nuevo en la empresa, sino que lleva años trabajando, el que estaría en primer lugar de la bolsa.

La empresa indica que no solo afecta a los de nuevo ingreso, sino que la aplicación se refiere a vacantes y plazas de nueva creación.

UGT pregunta si como alternativa se podría hacer una moratoria.

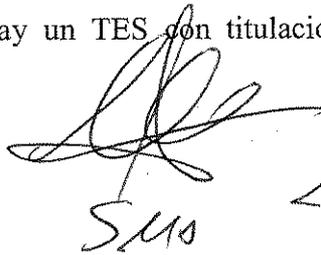
CCOO indica que el informe lo que expone es que ese Real Decreto no puede ir contra el artículo 3 del ET, pues el trabajador tiene un derecho consolidado.

La empresa indica que no tienen un derecho, sino una expectativa de derecho. Y los requisitos para estos puestos han cambiado. Por eso, lo que están planteando es una moratoria en la cobertura de puestos al menos hasta que tengan la titulación.

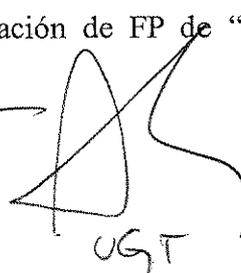
UPES indica que hay un TES con titulación de FP de “Técnico de Emergencias



UPES



S/MO



UGT



CMT

Sanitarias”, y está el quinto de la bolsa de Provisión Interna. Es de Almería y ahora mismo está trabajando en el SP Málaga.

SATSE indica que esta circunstancia cambia la situación, porque hay un conflicto de derecho.

La empresa justifica que, en todo caso, hay que solicitar autorización a Consejería para cubrir esa vacante y, de momento, no se ha recibido la autorización para cubrirla.

SATSE opina que la empresa tome la decisión que crea oportuno, y quien se encuentre perjudicado que reclame.

La empresa indica que la solución podría ser dar una moratoria de duración del presente curso, ya que todos los TES están estudiando para sacar dicho curso. *(Les falta acabar este curso y hacer el siguiente)*

La empresa señala que hay que considerar varias cosas: el orden de la Lista de Provisión Interna, una norma sobrevenida que cambia los requisitos, y la capacidad de la empresa para decidir si cubrir o no la vacante. Con la ley de presupuestos, EPES tiene una tasa de reposición del 10 % utilizada, en parte, este año en cubrir una vacante de médico. En Huelva queda una plaza de TES, equivalente a 0,5. EPES ha solicitado cubrir este puesto pero podría ocurrir que Consejería de Hacienda no lo concediera.

CGT pide a la empresa que haga todo lo posible por sacar esta vacante, y se informe a la Parte Social de todo lo referido en relación a la misma.

UPES se adhiere a la petición de CGT.

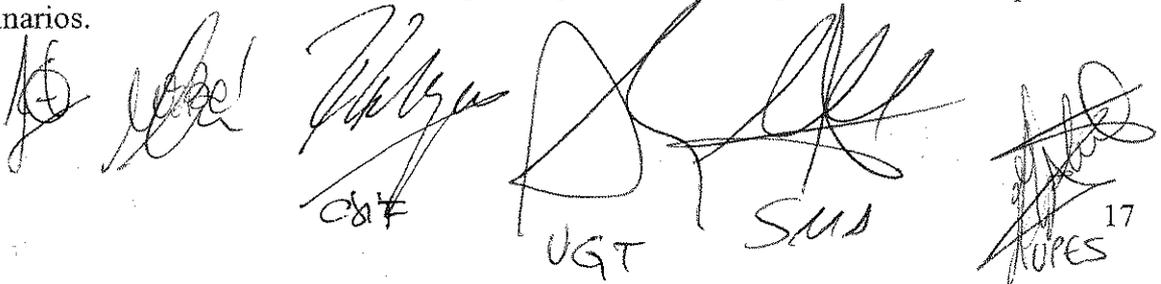
CGT requiere por escrito el número de expedientes disciplinarios que se han abierto desde que fue nombrado el actual gerente, y también el número de expedientes disciplinarios anteriores. Entienden que se están abriendo demasiados, realizándose, además, de forma injusta, sin preguntar previamente a los profesionales implicados en los sucesos por los que después sancionan.

La empresa indica que son pocos los expedientes disciplinarios, y cuando se abren es porque hay razones más que suficientes para abrirlos.

CGT indica que cree que la sistemática no es la adecuada, porque se abren con falta de información.

SATSE propone que éste sea el primer punto del orden del día de la siguiente reunión y que la empresa traiga a la misma los expedientes disciplinarios se han abierto en el año 2013, con el resultado de dichos expedientes.

La empresa indica que en la tramitación de todos los expedientes disciplinarios participa la representación sindical, pero que no procede la entrega de todos los expedientes disciplinarios.


CGT UGT SMD UPES 17

CGT responde que lo que pretenden es el número de expedientes del año 2013 y el número de los de años anteriores, para demostrar que han aumentado en número.

La empresa indica que no se han incrementado.

SATSE reclama que se aporte el número de expedientes, categoría profesional, resultado del mismo, y número de expedientes de años anteriores.

La empresa señala que indicará el número de expedientes, por categoría y servicio provincial.

FORMACIÓN: CURSOS DE LA FORMACIÓN TRIPARTITA.-

La empresa indica que se ha de firmar el recibí de la notificación de los cursos, para presentar la bonificación ante la Fundación Tripartita. Esta información hasta ahora se le daba al Comité Intercentros, pero actualmente no hay ni Presidente ni Secretario. Necesita una persona que firme el recibí.

SATSE indica que se posiciona al igual que en la anterior comisión paritaria, en la que CCOO se negó a firmarlo.

La empresa indica que es solo un recibí de una documentación que tiene la obligación de recibir la representación sindical.

SMA pregunta cual es el sindicato mayoritario, y señala que éste debería recibir la información.

UPES expone que quería contar con la el consenso de todos para firmar este recibí. Explica que la empresa envió a María José Quesada, presidenta de UPES, por ser éste el sindicato mayoritario en EPES, el escrito del recibí para que lo firmara. Ella se negó a hacerlo, comunicando ese mismo día a todos los sindicatos presentes en la Lista Comisión Paritaria Regional, por correo electrónico, que no firmaría nada sin el consenso de toda la Parte Social.

La empresa sostiene que, si no se consigue la bonificación, no se podrá dar la formación.

CGT pregunta cual es el importe de la bonificación.

La empresa indica que en años anteriores, aproximadamente, se habilitaba una presupuesto de en torno a unos 90.000 euros.

CCOO expone que se ha negado en años anteriores a la firma porque entendían que no se producía la información suficiente respecto a las acciones formativas.

CGT expone que desconocía a qué se refería este punto y que la empresa no se puede



UPES



SMA



UGT



CCF

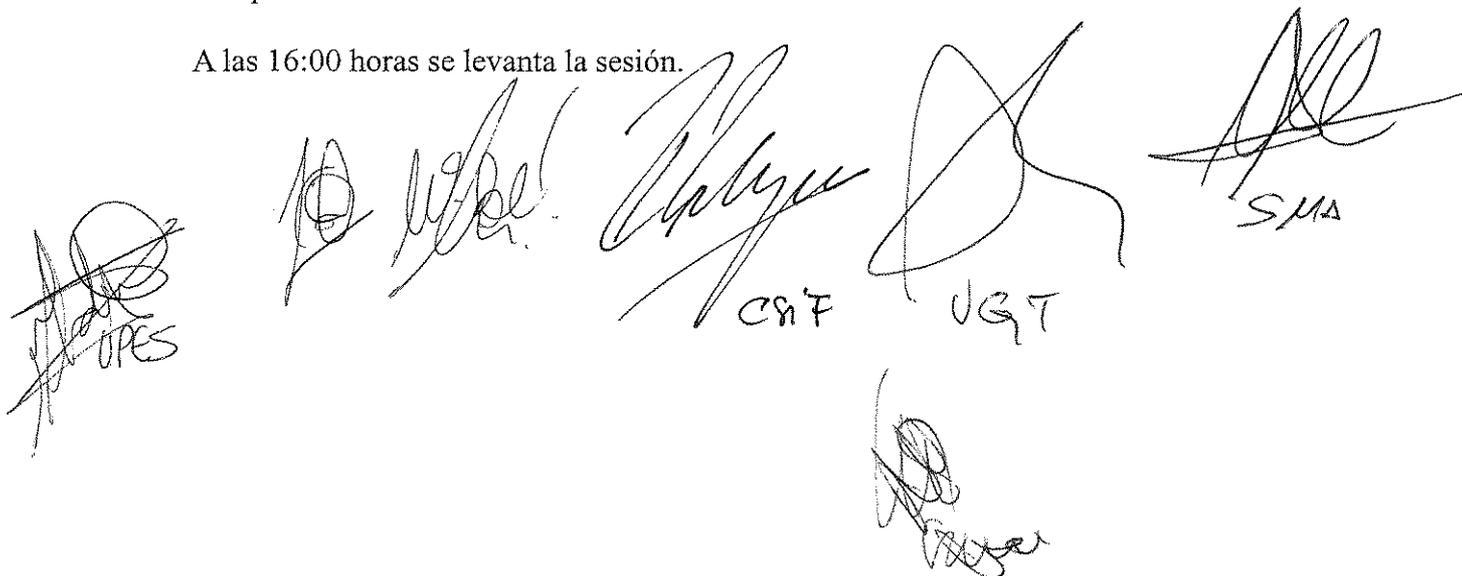
pretender en este momento que se firme un recibí sobre esta cuestión.

Finalmente, firman el recibí un representante de CCOO y otro de UGT, ambos sindicatos presentes en la Comisión Tripartita.

CGT pregunta cuál es el incremento del precio del curso cuando interviene IAVANTE, porque los cursos los están dando docentes que son trabajadores de EPES, en las instalaciones de EPES y con material de EPES.

La empresa contesta que se hacen a través de IAVANTE porque es quien gestionó los fondos europeos.

A las 16:00 horas se levanta la sesión.



The image shows five handwritten signatures. From left to right: 1. A signature with 'EPES' written below it. 2. A signature with 'CCOO' written below it. 3. A signature with 'CGT' written below it. 4. A signature with 'UGT' written below it. 5. A signature with 'SMA' written below it. There is also a smaller signature below the UGT signature.

